

مجلس الإدارة

الدورة 353، جنيف، 20-10 آذار/ مارس 2025

LILS

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

التاريخ: ٣ آذار/ مارس ٢٠٢٥

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

نموذج مقترح للتقارير التي يتعين تقديمها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٦

اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)

غرض الوثيقة

في هذه الوثيقة، مجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من الحكومات أن تقدم، بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، تقارير بشأن اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦) لتقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٢٦ بإعداد دراسة استقصائية عامة لتتخذ فيها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٧. ومجلس الإدارة مدعو أيضاً إلى الموافقة على نموذج التقرير المقابل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦).

الهدف الاستراتيجي المعني: العمالة.

النتيجة الرئيسية المعنية: الحصيلة ٢-١. زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات المعتادة المتصلة بإعداد دراسة استقصائية عامة.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ قرار مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية (NORMES).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.349/LILS/2؛ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1).

١. كان معروضاً على مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) وثيقة تتناول اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي طلب تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٦، كي تعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدراسة الاستقصائية العامة السنوية في عام ٢٠٢٦، على أن تناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٧^١.
٢. وقرر مجلس الإدارة أن تشمل الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٦ وتقدمها إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٧ اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)^٢.
٣. وخلال المناقشات، قيل إنَّ الدراسة الاستقصائية العامة ممكن أن تسترعي الانتباه إلى هذين الصكين، وتحدد الدول التي تطبقهما في تشريعاتها وممارساتها الوطنية، وتسُلط الضوء على العقبات المحتملة أمام التصديق، وتقديم معلومات مفيدة في ضوء المناقشة التي ستخصص لهذين الصكين في عام ٢٠٢٧ في إطار آلية استعراض المعايير. واقترح أنَّ الدراسة الاستقصائية العامة يمكن أن توفر فرصة للاستفادة الكاملة من إمكانات معايير الأمن الوظيفي في الأوقات الصعبة، في سياق عالمي يتسم بالركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة والانتعاش من جائحة كوفيد-١٩.
٤. ولذلك، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد مشروع نموذج تقرير لأغراض الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦، للنظر فيه في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥).
٥. ومشروع نموذج التقرير الذي يستند إلى أحكام الصكين المختارين ويأخذ في الاعتبار وجهات النظر التي أعرب عنها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩، معروض عليه للنظر فيه والموافقة عليه (انظر الملحق).

◀ مشروع القرار

٦. إنَّ مجلس الإدارة:
 - (أ) طلب من الحكومات أن تقدم تقارير عن عام ٢٠٢٦ بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، بشأن اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)؛
 - (ب) وافق على نموذج التقرير المتعلق بهذين الصكين والوارد في ملحق الوثيقة GB.353/LILS/1.

^١ الوثيقة GB.349/LILS/2.

^٢ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ١٠٢١.

◀ الملحق

نموذج مقترح للتقارير التي يتعين تقديمها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية
بشأن الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦

Appl. 19

C.158

R.166

مكتب العمل الدولي

التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات

(المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية)

نموذج تقرير بشأن الصكين التاليين:

اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)

جنيف

٢٠٢٦

تتصل المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية باعتماد الاتفاقيات والتوصيات في المؤتمر، كما تتناول الالتزامات الناشئة عن ذلك والواقعة على الدول الأعضاء في المنظمة. وتنص الأحكام المعنية في الفقرات ٥ و ٦ و ٧ من هذه المادة، على ما يلي:

٥. حين يتعلق الأمر باتفاقية:

...

(هـ) إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.

٦. حين يتعلق الأمر بتوصية:

...

(د) لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملية لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

٧. حين تكون الدولة اتحادية، تطبق الأحكام التالية:

(أ) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة، بحكم نظامها الدستوري، لاتخاذ إجراء اتحادي، تكون التزامات الدول الاتحادية هي نفس التزامات الدول الأعضاء التي ليست دولاً اتحادية؛

(ب) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية، بحكم نظامها الدستوري، ملائمة كلياً أو جزئياً لإجراء تتخذه الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة لها، أكثر منها لإجراء اتحادي، يكون على الحكومة الاتحادية:

...

"٤" أن تقوم، بصدد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدق عليها، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملية للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر؛

"٥" أن تقوم بصدد كل توصية من هذا القبيل، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملية للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية، وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها وتطبيقها.

عملاً بالأحكام الواردة أعلاه، بحث مجلس إدارة مكتب العمل الدولي نموذج التقرير المذكور ووافق عليه. وقد وُضع هذا النموذج بحيث يسهل تقديم المعلومات المطلوبة في نسق موحد.

تقرير

يتعين أن يعدّ في موعد أقصاه XXX، عملاً بالمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، من جانب حكومة بشأن وضع القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالمسائل المعالجة في الصكين المشار إليهما في الاستبيان التالي.

يمكن أن ترسل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تعليقاتها في موعد أقصاه XXX.

* * *

سياق الأسئلة ونطاقها

كان أمام مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) وثيقة تتناول اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي طلب تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٦، كي تعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدراسة الاستقصائية العامة السنوية في عام ٢٠٢٦، على أن تناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٧^١.

وسيكون إعداد الدراسة الاستقصائية العامة فرصة لتقديم لمحة شاملة عن الوضع الراهن للقوانين والممارسات في جميع أنحاء العالم فيما يتعلق بإنهاء الاستخدام، من أجل لفت الانتباه إلى الصكين المختارين وتحديد العقوبات المحتملة أمام التصديق وتوفير معلومات مفيدة للمناقشة التي ستخصصها آلية استعراض المعايير حول هذين الصكين في عام ٢٠٢٧.

* * *

تستند الأسئلة الواردة في نموذج التقرير التالي إلى الأحكام ذات الصلة من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦).

^١ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرات ٩٩٢-١٠٢١.

أولاً - طرائق التنفيذ والتعاريف

١. يرجى توضيح ما إذا كانت الأحكام المتعلقة بإنهاء الاستخدام يتم توفيرها من خلال واحدة أو أكثر من الطرق التالية: (أ) التشريعات (القوانين أو اللوائح)؛ (ب) الاتفاقات الجماعية؛ (ج) لوائح المؤسسات؛ (د) قرارات التحكيم؛ (هـ) الأحكام القضائية؛ (و) طرق التنفيذ الأخرى. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم روابط أو نسخ عن التشريعات أو نصوص الاتفاقات أو قرارات التحكيم أو الأحكام القضائية المعنية.
٢. يرجى تقديم معلومات حول ما إذا كان يتم تعريف "إنهاء الاستخدام" على المستوى الوطني وكيفية تعريفه، مع تحديد إذا كان هذا التعريف يشمل إنهاء علاقة الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

المادة ١ من الاتفاقية
والفقرة ١ من التوصية

المادة ٣ من الاتفاقية
والفقرة ٤ من التوصية

ثانياً - نطاق التطبيق والاستثناءات

نطاق التطبيق

٣. يرجى تقديم معلومات عما إذا كان يتم ضمان، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، أن الأحكام المتعلقة بإنهاء الاستخدام تمتد إلى ما يلي:
 - (أ) جميع فروع النشاط الاقتصادي؛
 - (ب) جميع الأشخاص المستخدمين.

المادة ٢(١) من الاتفاقية
والفقرة ٢(١) من التوصية

الاستثناءات القائمة على طبيعة عقد الاستخدام وفئات العمال

٤. يرجى تحديد ما إذا كانت الفئات التالية من المستخدمين مستثناة كلياً أو جزئياً من كل أو بعض الأحكام المعنية بإنهاء الاستخدام المنصوص عليها في التشريعات أو الممارسات الوطنية:
 - (أ) العمال الذين يُستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة. يرجى توضيح، حيثما أمكن، كيفية تعريف "عقود العمل لمدة محددة" و"عقود العمل لمهمة محددة"؛
 - (ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام، على أن تكون هذه المدة محددة مقدماً ومعقولة. يرجى تحديد مدة هذه الفترات، حيثما ينطبق ذلك، وما إذا كانت محددة مقدماً؛
 - (ج) العمال الذين يُستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة. يرجى تقديم تعريف "العمال الذين يُستخدمون على أساس عرضي"، حيثما ينطبق ذلك، وفقاً للتشريعات أو الممارسات الوطنية.
٥. يرجى بيان ما إذا كانت الفئات الأخرى من المستخدمين مستثناة كلياً أو جزئياً من الأحكام المتعلقة بإنهاء الاستخدام. إذا كان الأمر كذلك، يرجى تحديد:
 - (أ) ما إذا كانت فئات المستخدمين الذين تخضع شروط وأحكام عملهم لترتيبات خاصة مستثناة من هذه الأحكام. إذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إلى طبيعة الاستثناء، وما إذا كانت هذه الترتيبات الخاصة توفر حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها التشريعات أو الممارسات الوطنية؛
 - (ب) ما إذا كان قد تم استثناء أي فئات محدودة أخرى من المستخدمين بسبب مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية تنشأ في ضوء ظروف عملهم المحددة أو حجم المؤسسة أو طبيعتها؛
 - (ج) ما إذا كان قد تمت استشارة منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المعنية، حيثما وجدت.

المادة ٢(٢)(أ) - (ج) و(٤) و(٥)
و(٦) من الاتفاقية
والفقرة ٢(٢)(أ) - (ج) و(٣) و(٤)
من التوصية

^١ يرجى الملاحظة أنه، عملاً بالمادة ٣ من الاتفاقية، يعني مصطلح "إنهاء" ومصطلح "إنهاء الاستخدام" الواردان في هذا الاستبيان إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

ضمانات ضد اللجوء إلى العقود محددة الأجل والتي يكون الهدف منها تجنب الحماية

٦. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت هناك ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود عمل ذات أجل محدد (عقود محددة الأجل) كوسيلة لتجنب الحماية من إنهاء الاستخدام المنصوص عليها في التشريعات أو الممارسات الوطنية. وفي حالة وجود هذه الضمانات، يرجى تقديم تفاصيل عن:
- (أ) الحد الأقصى المسموح به لمدة العقود محددة الأجل؛
 - (ب) القيود المفروضة على اللجوء إلى عقود محددة الأجل، بما في ذلك ما إذا كانت هذه القيود تقصر استخدامها على الحالات التي لا يمكن فيها أن تكون علاقة الاستخدام غير محددة الأجل بسبب: "١" طبيعة العمل المؤدى؛ "٢" الظروف التي يتم بموجبها تأدية العمل؛ "٣" مصالح العامل؛
 - (ج) الشروط التي يمكن بموجبها اعتبار العقود محددة الأجل بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل؛
 - (د) الحد الأقصى لعدد التجديدات المسموح بها قبل اعتبار العقود محددة الأجل عقود عمل غير محددة الأجل؛
 - (هـ) أي ضمانات أو تدابير إضافية معمول بها للحد من اللجوء إلى العقود محددة الأجل.

ثالثاً - وجوب إنهاء الاستخدام بتقديم سبب صحيح

ضرورة تقديم سبب صحيح

٧. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان هناك مبدأ عام في أساليب الإنفاذ الوطنية فيما يتعلق بضرورة تبرير إنهاء الاستخدام بسبب صحيح. إذا أمكن، يرجى تحديد ما يلي:
- (أ) إذا كانت التشريعات الوطنية تحظر صراحة إنهاء الاستخدام دون سبب صحيح؛
 - (ب) ما هي الأسباب الصحيحة لإنهاء وما هو تعريفها، مع تحديد ما إذا كانت مرتبطة بما يلي:
 - "١" قدرة العامل (على سبيل المثال، الافتقار إلى المهارات أو الصفات المطلوبة أو ضعف الأداء غير الناجم عن سوء السلوك المتعمد أو عدم القدرة على إنجاز العمل بسبب المرض أو الإصابة)؛
 - "٢" سلوك العامل (على سبيل المثال، ضعف أداء المهام أو السلوك غير السليم)؛
 - "٣" مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق (على سبيل المثال، لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو أسباب مماثلة).

أسباب غير صحيحة لإنهاء الاستخدام

٨. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت التشريعات الوطنية أو غيرها من أساليب التنفيذ تعتبر سبباً غير صحيح لإنهاء الاستخدام:
- (أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل؛
 - (ب) السعي إلى الحصول على صفة ممثل للعمال، أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها؛
 - (ج) رفع شكوى أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب عمل، تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح، أو تقديم طعن إلى السلطات الإدارية المختصة؛
 - (د) العنصر؛
 - (هـ) اللون؛
 - (و) الجنس؛
 - (ز) الحالة الاجتماعية؛
 - (ح) المسؤوليات العائلية؛

المادة ٥(أ) - (هـ) من الاتفاقية
والفقرة ٥(أ) و(ب) من التوصية

(ط) الحمل؛

(ي) الدين؛

(ك) الرأي السياسي؛

(ل) النسب القومي؛

(م) الأصل الاجتماعي؛

(ن) التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة؛

(ص) السن، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالتقاعد؛

(ع) التغيب عن العمل بسبب الخدمة العسكرية الإلزامية أو غيرها من الالتزامات المدنية، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

٩.

يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت أساليب التنفيذ الوطنية تنص على أنّ التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث لا يشكل سبباً صحيحاً لإنهاء الاستخدام. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تحديد:

(أ) تعريف "التغيب المؤقت عن العمل"؛

(ب) إلى أي مدى تكون الشهادة الطبية مطلوبة؛

(ج) أية قيود مفروضة على تطبيق ما ورد أعلاه.

رابعاً - الإجراءات المتعلقة بإنهاء الاستخدام

الإجراءات الواجب اتباعها قبل أو وقت التسريح

المادة ٧ من الاتفاقية

١٠. يرجى بيان ما إذا كانت التشريعات أو الممارسات الوطنية تمنح العامل فرصة الدفاع عن نفسه عند إنهاء استخدامه لأسباب ترتبط بما يلي: "١" سلوكه؛ "٢" أدائه، ما لم يكن معقولاً أن ينتظر من صاحب العمل إتاحة هذه الفرصة للعامل. وإذا كانت هذه الفرصة متاحة في التشريعات أو الممارسات الوطنية، يرجى تقديم تفاصيل عن الحالات التي لا يكون معقولاً أن ينتظر من صاحب العمل إتاحة هذه الفرصة.

الفقرتان ٧ و ١٠ من التوصية

١١. يرجى تقديم معلومات عن كيفية تنظيم إنهاء الاستخدام بسبب سوء سلوك العامل بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية. وإذا كان ذلك ممكناً، يرجى تحديد:

(أ) إذا تكرر سوء السلوك مرة أو عدة مرات لتبرير التسريح، ما لم يكن صاحب العمل قد وجه إلى العامل إنذاراً كتابياً بهذا الشأن؛

(ب) إذا يُعد صاحب العمل متناًزلاً عن حقه في إنهاء استخدام عامل بسبب خطأ ارتكبه العامل إذا لم يفعل ذلك خلال مهلة معقولة تعقب معرفته بهذا الخطأ.

الفقرة ٨ من التوصية

١٢. يرجى تقديم معلومات عن كيفية تنظيم إنهاء استخدام أي عامل بسبب أداء غير مُرضٍ لعمله بموجب القانون أو الممارسة الوطنية.

يرجى تحديد ما إذا كان صاحب العمل ملزماً بما يلي:

(أ) تقديم التعليمات اللازمة للعامل؛

(ب) تقديم إنذار كتابي للعامل بأنه لا يؤدي عمله بصورة مرضية وتحديد مهلة معقولة تسمح له بتحسين أدائه.

الفقرة ٩ من التوصية

١٣. يرجى بيان ما إذا كان للعامل، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، الحق في أن يعاونه شخص آخر عند الدفاع عن نفسه، ضد ادعاءات خاصة بسلوكه أو بأدائه مما يمكن أن يؤدي إلى إنهاء استخدامه. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم معلومات عن كيفية تنظيم ممارسة هذا الحق.

المادة ٦(١) و(٢) من الاتفاقية
والفقرة ٦(١) و(٢) من التوصية

١٤. يرجى بيان ما إذا كان من المطلوب من صاحب العمل، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية:

- (أ) استشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن حالات التسريح الفردية؛
(ب) إخطار العامل كتابة بقرار إنهاء استخدامه.

إجراءات الطعن في التسريح

١٥. يرجى بيان ما إذا كان يحق للعامل الذي يرى أنَّ استخدامه قد أنهى دون مبرر، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، أن يطعن في هذا الإنهاء أمام جهة قضائية أو محكمة عمالية أو لجنة تحكيم أو محكم أو أي هيئة محايدة أخرى. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم معلومات عن:
- (أ) ما إذا كان الحق في الطعن محدوداً بترخيص من السلطة المختصة؛
(ب) أية حدود زمنية معمول بها يجب على العامل أن يمارس خلالها حقه في الطعن بعد التسريح؛
(ج) الجهود التي تبذلها السلطات العامة وممثلو العمال ومنظمات العمال لضمان أن يكون العمال على علم تام بإمكانيات الطعن المتاحة لهم. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم معلومات عن طبيعة وتأثير هذه التدابير.

١٦. يرجى بيان ما إذا كانت الهيئة أو الهيئات المذكورة في السؤال ١٥ مخولة بما يلي:

- (أ) النظر في الأسباب المقدمة لتبرير التسريح؛
(ب) دراسة الظروف الأخرى للقضية؛
(ج) تحديد ما إذا كان التسريح مبرراً؛
(د) تحديد، في حالة التسريح الذي تُعزى أسبابه إلى مقتضيات التشغيل، ما إذا كان التسريح قد حدث حقيقة لهذه الأسباب. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تحديد ما إذا كان يمكن للهيئة أو الهيئات المعنية أيضاً أن تقرر ما إذا كانت هذه الأسباب كافية لتبرير ذلك التسريح.

١٧. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الهيئة أو الهيئات المشار إليها في السؤال ١٥ مخولة بإصدار أمر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يُعتبر مناسباً، إذا خلصت إلى نتيجة مفادها أنَّ التسريح قد وقع دون مبرر وأنها، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية، لا تملك السلطة أو لا ترى أنه من الممكن في هذه الظروف إعلان بطلان التسريح و/ أو الأمر أو الاقتراح بإعادة العامل إلى عمله. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تحديد كيفية تحديد هذا التعويض أو ما يتكون منه هذا التعويض.

١٨. يرجى بيان ما إذا كان يتم، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، ضمان ألا يتحمل العامل وحده مسؤولية إثبات أنَّ إنهاء الاستخدام لم يكن له ما يبرره بإحدى الإمكانيتين التاليتين أو كليهما:

- (أ) أن تقع مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام على صاحب العمل؛
(ب) أن تخول الهيئات المذكورة في السؤال ١٥ سلطة الوصول إلى نتيجة بشأن سبب الإنهاء بناءً على أدلة يقدمها الطرفان ووفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنية.

١٩. يرجى بيان ما إذا كان من الممكن، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، إجراء المصالحة قبل إجراء الطعن في إنهاء الاستخدام أو أثناءه. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم معلومات عن كيفية عمل هذا الإجراء.

الفقرتان ١١ و ١٢ من التوصية

المادة ٨(١) و(٢) و(٣) من الاتفاقية
والفقرة ١٥ من التوصية

المادة ٩(١) و(٣) من الاتفاقية

المادة ١٠ من الاتفاقية

المادة ٩(٢)(أ) و(ب) من الاتفاقية

الفقرة ١٤ من التوصية

خامساً - مدة الإخطار وشهادة التوظيف

٢٠. يرجى بيان ما إذا كان يحق للعامل الذي سيُنهى استخدامه، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلاً عنها، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيماً. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تحديد:
- (أ) تعريف "فترة الإخطار" ومدتها ومحتوى التعويض بدلاً من الإخطار؛
- (ب) كيفية تعريف "الخطأ الجسيم" لهذا الغرض؛
- (ج) ما إذا كان يحق للعامل، خلال فترة الإخطار، فترات معقولة من الانقطاع عن العمل دون اقتطاع من أجره حتى يستطيع البحث عن عمل آخر، وذلك في أوقات تناسب الطرفين.
٢١. يرجى توضيح ما إذا كان للعامل المسرَّح الحق في:
- (أ) تسليمه، بناءً على طلبه، شهادة من صاحب العمل لا يوضح فيها سوى تاريخ التحاقه بعمله وتاريخ تركه له، وكذلك نوع أو أنواع العمل المؤدى؛
- (ب) أن يصدر له، بناءً على طلبه، تقييم لسلوكه وأدائه مدرج في الشهادة نفسها أو في شهادة أخرى مستقلة.

المادة ١١ من الاتفاقية
والفقرة ١٦ من التوصية

الفقرة ١٧ من التوصية

سادساً - تعويض إنهاء الاستخدام والأشكال الأخرى لحماية الدخل

٢٢. يرجى تقديم معلومات عن طبيعة الإعانات التي تحقق للعامل الذي أنهى استخدامه. ويرجى توضيح ما إذا كانت هذه الإعانات تشمل:
- (أ) تعويض عن إنهاء الاستخدام أو إعانات أخرى مثلية. يرجى الإشارة أيضاً إلى: "١" ما إذا كان مقدارها يحدد على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر أو معايير أخرى، ما إذا كانت "٢" تُدفع لهم مباشرة من قبل صاحب العمل أو صندوق تمّوله اشتراكات أصحاب العمل؛
- (ب) إعانات من التأمين ضد البطالة أو مساعدة العاطلين أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي (مثل إعانات الشيخوخة أو العجز)؛
- (ج) قيمة مرغوبة من هذه التعويضات والإعانات.
٢٣. يرجى توضيح ما إذا كانت التشريعات والممارسات الوطنية تنص على سقوط الحق في التعويضات أو الإعانات المشار إليها في السؤال ٢٢ في حالة حدوث إنهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم.

المادة ١٢(١)(أ) - (ج) و(٢) و(٣)
من الاتفاقية والفقرة ١٨(١)(أ) - (ج)
و(٢) من التوصية

المادة ١٢(٣) من الاتفاقية
والفقرة ١٨(٣) من التوصية

سابعاً - إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثلية

٢٤. يرجى تقديم معلومات عن التشريعات أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو الأحكام القضائية أو غيرها من طرائق التنفيذ ذات الصلة بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثلية. ويرجى تقديم نص التشريعات أو الاتفاقات أو الأحكام القضائية المعنية، إذا كانت متاحة، والتي توضح كيفية تطبيق هذه الأحكام في الممارسة العملية.
٢٥. يرجى تقديم معلومات عن كيفية تعريف إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثلية ذلك في إطار طرائق التنفيذ الوطنية، حيثما ينطبق ذلك.

المواد ١ و١٣ و١٤ من الاتفاقية

المواد ١ و١٣ و١٤ من الاتفاقية

المعلومات واستشارة ممثلي العمال

المادة ١٣(أ) و(ب) و(٣)
من الاتفاقية

٢٦. يرجى بيان ما إذا كان صاحب العمل ملزماً، في حالة إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، بتزويد ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية، بالمعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب. ويرجى الإشارة على وجه الخصوص إلى:
- (أ) ما إذا كان يجب أن تتضمن هذه المعلومات ما يلي: "١" أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري، "٢" عدد وفئات العمال الذين يرجح أن يُنهي استخدامهم؛ "٣" الفترة التي سيجري أثناءها إنهاء الاستخدام؛
- (ب) ما إذا كان الالتزام يقتصر على عدد محدد أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة، وإذا كان الأمر كذلك، يرجى التحديد.

المادة ١٣(ب) و(٢) و(٣)
من الاتفاقية والفقرة ٢١ من التوصية

٢٧. يرجى بيان ما إذا كان صاحب العمل، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، في حالة إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، ملزماً بإتاحة الفرصة لممثلي العمال المعنيين، في أقرب وقت ممكن، للتشاور معهم بشأن: "١" التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن؛ "٢" التدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين، مثل العثور على أعمال بديلة لهم. إذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إلى:
- (أ) كيفية توفير فرصة التشاور وإلى أي مدى يجب إتاحة هذه الفرصة قبل الإنهاء المتوخى وأهداف هذا التشاور؛
- (ب) ما إذا كان الالتزام يقتصر على عدد محدد أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة، وإذا كان الأمر كذلك، يرجى التحديد.

الفقرة ٢٠(١) - (٣) من التوصية

٢٨. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان صاحب العمل ملزماً، في الحالات التي يخطط فيها لإجراء تغييرات هامة في الإنتاج أو البرنامج أو التنظيم أو الهيكل أو التكنولوجيا، يرجح أن تترتب عليها عمليات إنهاء استخدام، أن يستشير ممثلي العمال المعنيين بأسرع ما يمكن بشأن: "١" إجراء هذه التغييرات؛ "٢" الآثار التي يرجح أن تسفر عنها؛ "٣" التدابير التي يمكن معها تجنب أو تخفيف الآثار الضارة لمثل هذه التغييرات. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تحديد متى يحتاج أصحاب العمل إلى تقديم المعلومات ذات الصلة.

تدابير لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام والتخفيف من آثاره

الفقرات ٢١ و٢٥(١) و(٣) و٢٦(١)
و(٢) من التوصية

٢٩. يرجى تقديم معلومات، حيثما ينطبق ذلك، عن طبيعة وتأثير التدابير المتخذة في سياق حالات إنهاء الاستخدام هذه:
- (أ) لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام. يرجى بيان ما إذا كانت هذه التدابير تشمل أي مما يلي: تقييد التوظيف، تدرج تخفيض أعداد العاملين على مدى فترة معينة حتى يتم تخفيض القوى العاملة بصورة طبيعية، التنقلات الداخلية، التدريب وإعادة التدريب، التقاعد الاختياري المبكر مع حماية ملائمة للدخل، الحد من الساعات الإضافية، إنقاص مدة العمل العادية؛
- (ب) للتخفيف من آثار حالات إنهاء الاستخدام. يرجى بيان ما إذا كانت هذه التدابير تشمل أي مما يلي:
- "١" قيام السلطة المختصة، بالتعاون مع صاحب العمل وممثلي العمال المعنيين، بتوظيف العمال الذين تم فصلهم في عمل مناسب آخر في أقرب وقت ممكن، بعد فترة من التدريب أو إعادة التدريب؛
- "٢" توفير حماية للدخل أثناء التدريب أو إعادة التدريب وتسديد (بعض أو كل) النفقات التي يقتضيها التدريب أو إعادة التدريب، أو التي يتكلفها البحث عن عمل أو شغل وظيفة تتطلب تغيير محل الإقامة.
- إذا كان ذلك ممكناً، يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت السلطة المختصة توفر الموارد المالية لدعم التدابير المذكورة في النقطة "٢" كلياً أو جزئياً.

٢ يعني تعبير "ممثلي العمال المعنيين" ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية، وفقاً لاتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥) (المادة ١٣(٣) من الاتفاقية رقم ١٥٨ والفقرة ٢٠(٣) من التوصية رقم ١٦٦).

إخطار السلطة المختصة

٣٠. يرجى بيان ما إذا كان صاحب العمل، في حالات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، ملزماً، وفقاً للتشريعات أو الممارسات الوطنية، بإخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن، مع إعطائها جميع المعلومات اللازمة. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إلى:
- (أ) السلطة أو السلطات المختصة لغرض الإخطار؛
- (ب) المعلومات المطلوبة، بما في ذلك ما إذا كان يجب أن تغطي: "١" أسباب التسريحات؛ "٢" أعداد وفئات العمال التي ستعرض لها؛ "٣" المدة التي يزمع تنفيذ إنهاء الاستخدام خلالها؛
- (ج) ما إذا كان الالتزام يقتصر على الحالات التي يمثل فيها العمال عدداً محدداً أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة، وإذا كان الأمر كذلك، يرجى التحديد؛
- (د) الحد الأدنى لفترة الإخطار المسبق المطلوبة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية.

معايير الاختيار لإنهاء الاستخدام وأولوية إعادة التوظيف

٣١. يرجى بيان ما إذا كانت هناك معايير، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنية، لتحديد العمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم معلومات عن كيفية تحقيق التوازن بين هذه المعايير: "١" مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الخدمة؛ "٢" مصالح العمال.
٣٢. يرجى بيان ما إذا كانت هناك تدابير بموجب التشريعات والممارسات الوطنية لضمان أن يكون للعمال الذين يلغى استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، أولوية معينة في إعادة التعيين إذا ما استخدم صاحب العمل من جديد عمالاً ذوي مؤهلات وظيفية مماثلة. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إلى:
- (أ) ما إذا كانت هذه الأولوية خاضعة لتعبير العمال عن رغبتهم في إعادة التعيين في غضون مهلة محددة اعتباراً من تاريخ إنهاء استخدامهم؛
- (ب) ما إذا كانت الأولوية لإعادة التعيين محدودة زمنياً؛
- (ج) ما إذا كانت طرائق التنفيذ الوطنية تنص على ما يلي:
- "١" معايير الأولوية في إعادة التعيين؛
- "٢" الحفاظ على الحقوق (خاصة حقوق أقدمية الخدمة) في حالة إعادة التعيين؛
- "٣" الأحكام النازمة لأجور العمال المعاد تعيينهم.

معلومات إحصائية

٣٣. يرجى تقديم معلومات عن كيفية تطبيق الاتفاقية في الممارسة العملية، بما في ذلك الإحصاءات المتاحة عن أنشطة هيئات الطعن (على سبيل المثال، عدد الطعون المقدمة بشأن إنهاء الاستخدام ونتائج الطعون وطبيعة سبيل الانتصاف الممنوح ومتوسط الوقت الذي يستغرقه الإجراء) وعن عدد حالات إنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو لأسباب مثيلة.

آثار الصكين وأفاق التصديق على الاتفاقية رقم ١٥٨

٣٤. يرجى بيان ما إذا كانت أية تغييرات قد أجريت أو من المزمع إدخالها على القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية، بهدف تفعيل كل أو جزء من أحكام الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم روابط أو نسخ من النصوص ذات الصلة.

٣٥. يرجى تقديم معلومات عن أفاق التصديق وتحديد الصعوبات أو العقبات التي تحول دون إمكانية التصديق على الاتفاقية رقم ١٥٨، إن وجدت.

المادة ٢٣(٢) من الدستور

٣٦. يرجى الإشارة إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال التي تم إرسال نسخة من هذا الاستبيان إليها عملاً بالمادة ٢٣(٢) من دستور منظمة العمل الدولية وبيان ما إذا كنتم قد تلقيتكم من هذه المنظمات ملاحظات بشأن الإجراء المتخذ أو الذي سيتم تقديمه بشأن الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦. إذا كان الأمر كذلك، يرجى إرسال نسخة من الملاحظات الواردة، مصحوبة بأية تعليقات قد تعتبرونها مفيدة.